

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ В
ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ЖИТОМИРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРОЕКОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра правознавства**



***СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ
В УКРАЇНІ ТА СВІТІ***

**Збірник наукових статей за матеріалами VI Міжнародної
науково-практичної конференції м. Житомир, 19 квітня 2018 р.**

Житомир
Вид. О. О. Євенок
2018

**Рекомендовано Вченою радою Житомирського національного
агроекологічного університету**

(протокол № 9 від 24 квітня 2018 р.)

Голова оргкомітету: Скидан О. В. – ректор Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор.

Члени оргкомітету: Романчук Л. Д. – проректор з наукової роботи та інноваційного розвитку ЖНАЕУ, д.с.-г.н., професор; Мартинчук І. В. – проректор з науково-педагогічної роботи, соціального та гуманітарного розвитку ЖНАЕУ, к.е.н.; Данкевич Є. М. – декан факультету екології і права Житомирського національного агроекологічного університету, д.е.н., професор; Скулиш Є. Д. – д.ю.н., професор кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Ляшенко Р. Д. – к.ю.н., доцент, завідувач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Бондарчук Н. В. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Василенко Л. П. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Савчук Т. – к.ю.н., доцент, Академія управління при Президентові Республіки Білорусь, Білорусь (за згодою); İdris Tuna – ph. D. Candidate of Modern Turkish History Department at İstanbul University (за згодою); Бучинська А. Й. – к.ю.н., доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Костенко С. О. – к.ю.н., ст. викладач кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Прокопенко І. П. – к.і.н., доцент, доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету; Гордійчук М. В. – к.ю.н., асистент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету.

Рецензенти: Іщенко А. В. – професор кафедри криміналістики та судової медицини Національної академії внутрішніх справ, д.ю.н., професор, Заслужений юрист України;

Німко О. Б. – доцент кафедри правознавства Житомирського національного агроекологічного університету., к.ю.н., доцент.

С 91 **Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі :** Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 19 квітня 2018 р.) / Жит. нац. агроекологічний ун-т. — Житомир : Видавець О. О. Євенок, 2018. — 556 с.

ISBN 978-617-7703-

У збірнику наукових статей розглядаються сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі, які обговорювалися на VI Міжнародній науково-практичній конференції в м. Житомирі 19 квітня 2018 року.

УДК 34(08)

ББК 67

Калінчук В. В. Поняття юридичної процедури	155
Лаус В. В. Тенденції змін в романо-германській правовій системі	157
Базелюк О. О. Судові гарантії прав і свобод людини і громадянина	160
Ковальов О. Р. Громадянське суспільство як чинник євроінтеграції України	162
Чернявська В. М. Проблематика розуміння сутності «гібридної війни»	165
Пасічник А. Р. Деструктивні фікції: загальна характеристика	167
Зав'язун О. С. Основні правові системи сучасності	169
Фамілярський О. О. Принцип рівності перед законом і судом та принцип рівності в системі загальних принципів права	172
Баранчук А. Етапи конституційного процесу в незалежній Україні	174
Борисюк Т. П. Концепція правової держави: розробка та розвиток	177
Веремій Д. В. Самобутність правової системи Франції в складі романо-германської правової сім'ї	180
Леднік О. В. Англійська Реформація за часів Генріха XVIII	182
Гардзель Н. В. Права працівників за законодавством України про працю та проектом трудового кодексу України: порівняльний аналіз	185
Герасимчук О. С. Припинення трудового договору з ініціативи працівника: досвід України і Польщі	187

доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>

3. Проект Трудового кодексу України - шлях до демократизації трудових відносин чи спроба остаточного встановлення монополії роботодавця?» [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. –

Режим доступу <http://www.rada.gov.ua/news/Novyny/142701.html>

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної ради України. –

Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Рудницька О. П. *Гендерна рівність у соціальній політиці Європейського Союзу* / О. П. Рудницька. Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: 36. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф. (Житомир, 18 травня 2017 р.). 2017. С.55-58.

Герасимчук О. С.

Магістрант 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету ім. Івана Франка, м. Житомир, Україна

Науковий керівник: Рудницька О. П., кандидат юридичних наук, доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна

Припинення трудового договору з ініціативи працівника: досвід України і Польщі

На сучасному етапі приділяється мало уваги дослідженню правового регулювання трудових відносин у Республіці Польщі, адже в умовах реформування національного трудового законодавства ми повинні проводити паралелі з вітчизняним трудовим правом та правом зарубіжних країн, в першу чергу з Республікою Польщею, яка є нашим стратегічним партнером. Досвід, набутий завдяки зусиллям польського суспільства на шляху вступу до ЄС є важливим прикладом побудови демократичної держави, впровадження механізмів ринкової економіки і створення громадського суспільства. Перед наукою трудового права стоїть завдання розробки конкретних нововведень щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з урахуванням міжнародних та, насамперед, європейських стандартів.

Метою наукової статті є комплексне порівняльне дослідження особливостей припинення трудового договору з ініціативи працівника в Україні та в Республіці Польщі.

Згідно ч. 1 с. 38 КЗпПУ працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні [1]. Зі змісту даної статті видно, що безстроковий трудовий договір припиняється після спливу 14-денного строку, який обчислюється з наступного дня відколи було повідомлено роботодавця про майбутнє звільнення.

В.І. Міронов зазначає, що розірвання трудового договору з ініціативи працівника пов'язано з принципами свободи праці та заборони примусової праці, які дозволяють працівникам вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці.

У свою чергу роботодавець не повинен чинити перешкод працівникам під час їх розпорядження своїми здібностями до праці, у тому числі під час вирішення питання про звільнення працівника за власною ініціативою (бажанням) [2, с. 60-61]. Ю.С. Тихонович, доводить, що обов'язок двотижневого повідомлення про майбутнє звільнення притаманний виключно звільненню за ініціативою працівника, що дає підстави розглядати це як специфічну особливість даного виду звільнення [4, с. 410].

Аналізую статтю 38 КЗпПУ можна стверджувати, що лише працівник наділений правом припинення трудового договору шляхом повідомлення за 2 тижні (письмовим), проте за трудовим законодавством Польщі така можливість може бути і в роботодавця.

За параграфом 1-м ст. 32 ТК Польщі кожна із сторін може розірвати трудовий договір шляхом повідомлення [6].

Порівняння змісту положень ч. 1 ст. 38 КЗпПУ та параграфу 1 ст. 32 ТК Польщі дозволяє зробити висновок, що законодавство про працю Польщі виходить з принципу юридичної рівності сторін трудового договору встановлюючи єдиний порядок розірвання трудового договору з попереднім повідомленням як для працівника, так і для роботодавця [5, с. 212].

Ключовою відмінністю вітчизняного трудового законодавства від польського є те, що ТК Польщі повідомлення про припинення трудового договору класифікує в залежності від певного стажу роботи працівника у конкретного роботодавця з яким працівник хоче припинити трудовий договір (*okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy*). Дане положення зафіксоване у 1 параграфі ст. 36 ТК Польщі, в якому перераховуються наступні періоди зайнятості у роботодавця:

- 1) 2 тижні, якщо працівник попрацював менше 6 місяців;
- 2) 1 місяць, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом строку понад 6 місяців;
- 3) 3 місяці, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом не менше 3-х років [6].

Аналізуючи КЗпП України можна зазначити, що вітчизняне законодавство є більш демократичнішим, адже, якщо проводити аналогію з ТК Польщі виходить, що чим більш кваліфікований працівник, тим складніше йому звільнитися за власною ініціативою. Зрозуміло, що такий довгий термін пов'язаний з заміщенням досвідченого працівника рівноцінним працівником (тривалий пошук такого працівника), проте фактично кваліфікований працівник стає так званим «заручником» свого професіоналізму.

Щодо законодавства України, то КЗпП встановлює двотижневий строк для розірвання трудового договору зі впливом якого трудові відносини припиняються. В частині 1 ч. ст. 38 КЗпП зазначені і обставини за якими 14-денний термін може бути скорочений [1].

При цьому КЗпП не передбачає можливості продовження цього терміну. Двотижневий строк не продовжується на період тимчасової непрацездатності працівника та час відпустки. Це означає, що трудовий договір припиняється у будь-якому випадку після закінчення двотижневого строку повідомлення, за винятком випадку, коли після закінчення такого строку працівник не залишив

роботи і не вимагає розірвання трудового договору (ч. 2 ст. 38 КЗпП) [5, с. 212-213].

В Республіці Польщі працівник може розірвати трудовий договір без попередження, якщо йому було видано медичне свідоцтво про шкідливість для здоров'я наслідків роботи в разі неможливості роботодавця перевести працівника на іншу роботу, відповідну стану його здоров'я та професії. Працівник може розірвати трудовий договір без попередження навіть якщо роботодавець здійснив серйозне порушення основних зобов'язань перед працівником. Заява працівника про розірвання трудового договору без попередження має бути оформлена в письмовій формі із зазначенням причин, що виправдовують припинення договору [3, с. 188].

У КЗпП також зазначено, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. [1].

Отже, з вище зазначеного можна зробити висновок, що вітчизняне трудове законодавство повинне при аналізі зарубіжного досвіду переймати лише прогресивні демократичні аспекти в трудових кодексах, зокрема Республіки Польщі. Встановлення ж 14-денного строку повідомлення роботодавця про звільнення є юридичною гарантією захисту працівника від звільнення з ініціативи роботодавця до закінчення строку попередження та надання працівникові певного часу для обміркування доцільності звільнення, але даний період надає і можливість роботодавцю знайти нового працівника на звільнене робоче місце.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.71 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – 375 с.
2. Миронов В.И. Трудовое право России: [учебник] / В.И. Миронов. – М.: Управление персоналом, 2005. – 1149 с.
3. Спіцина Г.О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Право / голов. ред. Ю.М. Бисага. – Ужгород: Гельветика, 2015. – Вип. 30. Т.1. – С. 186-189.
4. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника / Ю.С. Тихонович // Актуальні проблеми держави і права. – 2014. – Вип. 73. – С. 408-414.
5. Шишлюк В.Р. Порівняльний аналіз припинення трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі / В.Р. Шишлюк // правове забезпечення соціальної сфери: матеріали VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за ред. д.ю.н., проф. Чанишевої Г.І. – Одеса: Фенікс, 2017. – С. 211-214.
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. // Dz. U. – Nr 24. – Poz. 141.

Грицик С. В.

Магістрантка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету ім. Івана Франка, м. Житомир, Україна

Науковий керівник: Рудницька О. П., кандидат юридичних наук, доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна

Гарантійні виплати при переїзді працівників на роботу в інші місцевість

Проголошення України правовою соціальною державою та визнання людини її прав і свобод найвищою цінністю висувають особливі вимоги до сутності гарантійних виплат. Застарілість нормативного матеріалу в галузі трудового права і, зокрема щодо гарантій та компенсацій працівникам, істотно погіршує економічну і правову захищеність працівника в державі, створює юридичні колізії, суперечності у тлумаченні норм, спори у їх практичному застосуванні.

Мета статті полягає у всебічному науковому аналізі, розкриття сутності та змісту гарантійних виплат при переїзді працівників у іншу місцевість, виявлення недоліків нормативного регулювання відносин, що виникають між роботодавцями і працівниками у зв'язку з переїздом.

Питання надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість досліджувалося такими науковцями Рудницька О. П., Островерх А. М., Сонін Є. О., Гончарова Г. С., Ротань В. Г., Хуторян Н. М. та інші.

Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займають питання переїзду працівників на роботу в іншу місцевість, що пов'язано з такими юридичними фактами як переведення, прийняття та направлення працівників і, зокрема, наданням останнім гарантійних виплат. Гарантійні виплати повинні зберігати працівнику його рівень життя коли він відволікається від роботи для здійснення невиробничих обов'язків у передбачених законом випадках. Вони виплачуються подібно до заробітної плати, але не за результат праці. Одним із таких випадків може бути переведення на роботу в іншу місцевість. Переведення – це таке переміщення працівника, при якому змінюється виконувана робота (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство (установа, організація) або місцевість, де працівник раніше працював.

Частиною 1 статті 120 КЗпП України встановлено, що працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість [1]. Питання надання гарантійних виплат при переведенні, направленні та прийнятті працівників на роботу в інші місцевості більш детально врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року №255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість.» Постанова визначає поняття іншої місцевості – це інший населений пункт [4].

Роботодавець оплачує вартість проїзду працівника і членів його сім'ї, який переїжджає, крім випадків коли надається службовий автомобіль. Працівник отримує кошти на перевезення майна, але не більше 500 кілограмів на самого працівника та 150 кілограмів на кожного члена сім'ї, який переїжджає. Здійснює гарантійну виплату в розмірі заробітної плати за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання (виходячи з